

## 株式会社りんどうの里 行動計画

職員の仕事と生活の調和を図り、働きやすい職場環境を整え能力を十分に発揮できるようにするために、次のように行動計画を策定する。

1、計画期間：令和元年12月1日～令和4年11月30日

2、当社の課題

女性の活躍を進めていきたいと考えているが、職員数（正職員）に占める女性の割合に比べて女性の主任が不足している。

3. 目標と取り組み内容・実施時期

目標1：女性の主任を1名以上登用する。

<対策>

- 令和元年12月～ 職員の副主任昇進の意向調査をする。
- 令和元年 1月～ 副主任対象者に「キャリアアップ」研修を実施
- 令和2年 2月～ 副主任候補の第一次人選をする。
- 令和2年 4月～ 副主任候補者の訓練を行う。
- 令和3年10月～ 副主任選抜試験を行い、副主任の第一次決定。
- 令和4年 1月～ 主任登用試験実施し、1名の主任決定  
以下、同様のサイクルで実施。

目標2：育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備

<対策>

- 令和2年1月～制度内容等について管理職での検討並びに育児休業対象者の調査
- 令和2年3月～現状のシフトと育児休業者が出た場合のシフトの検討
- 令和2年4月～制度内容を職員に周知並びに実際のシフト上等の意見を聴取
- 令和2年6月～育児休業対象者との面談開始実施

目標 3 : 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施 (年次有給休暇を時間単位で取得可能)

< 対策 >

- 令和 2 年 2 月～就業規則の改訂及び届出
- 令和 2 年 3 月～労使協定締結及び届出
- 令和 2 年 3 月～従業員への周知
- 令和 2 年 4 月～取得状況の確認

目標 4 : 学生のインターンシップ等の就業機会の提供

< 対策 >

- 令和 2 年 2 月～受け入れ体制について検討開始
- 令和 2 年 3 月～関係行政機関、学校との連携
- 令和 2 年 4 月～従業員への周知及び受け入れ準備
- 令和 2 年 7 月～インターンシップの受け入れ開始